

CAPÍTULO 28

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Mario PASCO COSMÓPOLIS

SUMARIO: I. Definición y contenido de la suspensión. II. Clases de suspensión. III. Caracteres de la suspensión. IV. Efectos de la suspensión. V. Etiología: los diversos casos de suspensión, según sus causas. VI. Bibliografía.

I. DEFINICIÓN Y CONTENIDO DE LA SUSPENSIÓN

No resulta novedoso, pero sí práctico, recordar que el contrato de trabajo, como los seres vivos, tiene un ciclo vital y certero: uno y otros nacen, se desarrollan, afrontan vicisitudes y finalmente mueren.

La suspensión es precisamente una de sus contingencias naturales, la más frecuente y necesaria, y acaso hasta deseable.

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene definida vocación de permanencia. La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial.

La suspensión es, entonces, un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales.

La suspensión del contrato puede darse en periodos predeterminado o esporádicos, obedecer a causas extrínsecas o intrínsecas y producir variados efectos.

Un problema terminológico envuelto en su nombre y en su definición es si la suspensión es del contrato o sólo de sus efectos, vale decir, ¿se interrumpe el contrato o sólo las obligaciones que de él emanan? En puridad, el contrato

no cesa en ningún instante, sigue vigente, en estado potencial o de latencia; los que se interrumpen son sus efectos, las obligaciones esenciales que de él emanan. Por eso algunos autores prefieren hablar de “suspensión parcial de los efectos del contrato”, en vez de suspensión del contrato mismo, lo cual no es una exquisitez sino sólo un extremo rigor jurídico. Para la mayoría, en cambio, sin negar lo exacto del cuestionamiento semántico, es preferible optar por lo sencillo y didáctico, y cuidar simplemente de hacer la pertinente aclaración. Que es lo que estamos haciendo aquí.

La discontinuidad ejecutiva del contrato de trabajo, como la denomina Catharino, “comprueba, en cierto modo, su contractualidad. Por ejemplo, para la concepción de la relación laboral fáctica, sería inconcebible la producción de efectos sin que hubiese el hecho-trabajo” (p. 165).

No todas las obligaciones emergentes del contrato laboral cesan con carácter absoluto, sino sólo las esenciales, que son rendir el trabajo, como prestación, y remunerarlo como contraprestación.

Subsisten, empero, no se detienen ni se exoneran en ningún instante otros deberes, especialmente en la esfera ética, el llamado *contenido ético del contrato*: fidelidad, lealtad, confianza, respeto mutuo, etcétera.

Otro problema terminológico es la diferencia entre suspensión e interrupción. Para Krotoschin (p. 516), suspensión es la que se produce por iniciativa del empleador, mientras que la interrupción se origina en la esfera del trabajador (enfermedad, maternidad, servicio militar). Para la doctrina y legislación españolas, en cambio, la suspensión exime a ambas partes de sus obligaciones recíprocas, mientras la interrupción sólo comprende las obligaciones del trabajador, dejando subsistentes las del empleador. Carro Igelmo las vincula como género y especie, al expresar que “toda suspensión laboral supone indudablemente una interrupción del contrato de trabajo, pero no toda interrupción puede calificarse de suspensión contractual laboral” (p. 20).

En América, en cambio, suele denominárselas, respectivamente, suspensión absoluta o perfecta y suspensión relativa o imperfecta, términos que Vida Soria rechaza con calor (p. 24).

Se discute, asimismo, si la suspensión es un derecho del trabajador, una prerrogativa del empleador o un simple hecho jurídico.

En realidad, ello varía según el tipo de suspensión de que se trate: en el caso de la vacación, como de la enfermedad o el accidente, constituye evidentemente derecho del trabajador ausentarse del trabajo y dejar de rendir el servicio; en el caso fortuito o la fuerza mayor, en cambio, es potestad que se confiere al empleador para cesar la prestación y exonerarse del pago de retribuciones ante la existencia de una causa evidentemente justificada; en el

servicio militar, finalmente, hay un hecho externo e imperativo que obliga al trabajador a rendir sus servicios —de índole no laboral, obviamente— en una institución ajena al empleador, pero que impone a éste el deber de reservarle el puesto de trabajo.

II. CLASES DE SUSPENSIÓN

La suspensión adopta diversas formas o modalidades, lo que a su vez da origen a múltiples clasificaciones. Así:

- Por su ámbito, puede ser individual, si afecta a un solo individuo o una pluralidad de ellos, pero por causas que les atañen de modo personal; o colectivo, si afecta a un conjunto homogéneo por causa que les es común. Ejemplos de suspensión individual son el descanso por enfermedad, la licencia por maternidad, la vacación. Suspensión colectiva típica es la huelga.
- Por sus efectos, hay suspensión absoluta o perfecta, que es aquella en la que se interrumpen tanto la prestación del trabajador cuanto el pago de la remuneración por el empleador, o sea la contraprestación, como sucede con la suspensión disciplinaria. La suspensión imperfecta o relativa determina el cese del trabajo, pero no exonera al empleador de abonar remuneración; ejemplo típico es la vacación, que es no sólo el derecho al descanso anual por un periodo predeterminado, sino además y fundamentalmente el de obtener la retribución correspondiente en monto equivalente al que se hubiera percibido de haberse continuado laborando.
- Por su origen, la suspensión puede derivar de la voluntad de una sola de las partes, como acontece con la huelga, donde prevalece el designio unilateral del conjunto de los trabajadores, o, en el reverso, con la suspensión disciplinaria, cuya causa eficiente es la decisión sancionadora del empleador. Puede también derivar de la voluntad común o conjunta de ambas partes, cuyo ejemplo típico es obviamente la licencia convencional. Puede, finalmente, obedecer a una causa exógena, ajena a la voluntad contractual, lo que corresponde por lo general a una situación objetiva como la fuerza mayor o el caso fortuito.
- Por su regularidad, esto es, por la previsibilidad o imprevisibilidad de su presentación, la suspensión puede darse en forma programada o intempestiva. Del primer tipo es la vacación, que se ajusta a un calendario establecido de antemano, conocido y aceptado por ambas partes, y en

circunstancias normales, la maternidad; del segundo, la enfermedad y el accidente, que se presentan sin aviso, de modo súbito e inesperado.

Todas estas clasificaciones presentan algún interés, aunque no todas ellas trasciendan hacia consecuencias o resultados prácticos.

III. CARACTERES DE LA SUSPENSIÓN

Las características esenciales de la suspensión laboral son dos: causalidad y temporalidad.

1. *Causalidad*

Para que la suspensión sea tal, es decir, para que libere del cumplimiento de las obligaciones es requisito *sine qua non* la existencia de una causa válida y suficiente. De lo contrario, la incomparecencia del trabajador constituiría, llana y simplemente, una violación contractual; la falta de causa la privaría de justificación y, aún más, la transformaría jurídicamente del ejercicio regular de un derecho en una infracción, posible incluso de sanción disciplinaria.

A diferencia de lo que sucede en materia de terminación del contrato, donde predomina la rigidez, en materia de suspensión hay gran flexibilidad causal. La causa justificada no tiene que estar necesariamente en la ley; aunque muchas legislaciones la contemplan, puede provenir también de la convención colectiva, del contrato individual, de la costumbre e incluso hasta del simple acuerdo entre empleador y trabajador, como sucede en el caso de la licencia voluntaria.

De la naturaleza de la causa dependerán los efectos. Los diferentes tipos de suspensión detectables en la legislación y en la realidad se distinguen entre sí por la conjunción de ambos extremos: causa y efecto. Así, en términos generales, la suspensión debida a causa no imputable al trabajador conlleva en la mayoría de los casos el pago de remuneración, lo que no sucede necesariamente cuando la causa obedece a la voluntad de aquél. En estas materias, sin embargo, se aprecia una gran variedad de soluciones legislativas.

Por otro lado, la causa debe ser de suficiente entidad para justificar la paralización por un lapso notable. El descanso entre medias jornadas, la pausa para refrigerio, el propio descanso semanal, o aun otros hechos como un padecimiento leve, la ausencia breve para cumplir un trámite, el permiso para asistir a una ceremonia y, en general, la infinidad de pequeños actos de que está compuesta la vida cotidiana no trascienden hacia medidas de suspensión,

debiendo ser considerados como simples desmayos de la relación laboral, intrascendentes en lo jurídico y en lo económico.

2. *Temporalidad*

El segundo elemento es también fundamental: la suspensión es un fenómeno temporal, transitorio, proporcional a la causa que lo origina.

Si adquiriera carácter permanente, su naturaleza se transformaría y devendría en extinción de la relación laboral, lo que sucede en casos como, por ejemplo, cuando una detención penal concluye en una sentencia privativa de la libertad o cuando una invalidez sufre un profundo agravamiento.

Natural consecuencia de la temporalidad es que, al desaparecer la causa, concluye automáticamente la suspensión del contrato y se reanudan de modo subsecuente las obligaciones.

IV. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN

Mientras la terminación de un contrato afecta su subsistencia misma, la suspensión sólo afecta su ejecución o cumplimiento. Ello significa que algunos de los efectos del contrato se mantengan y otros se paralicen.

1. *Cese de la obligación de trabajar*

El primer y principal efecto de la suspensión es obviamente el cese de la obligación de trabajar. La suspensión implica necesariamente la exoneración del deber de rendir la tarea comprometida como efecto natural de una causa preestablecida. La sola cesación del trabajo no es una suspensión, jurídicamente hablando; para que haya suspensión se requiere causa justificada.

Como señala con precisión Justo López, la prestación del trabajo subordinado es la más típica de la relación laboral y por eso bien puede decirse “que, precisamente, hay suspensión de la relación de trabajo cuando se suspende la exigibilidad de esa prestación que es la más típica (tipificante) de la relación de trabajo” (p. 518).

Consecuentemente, la ausencia al trabajo no es ni la suspensión ni su causa, sino consecuencia. No es que al no acudir el trabajador se produzca *de facto* la suspensión, sino que, dada una causa justificada, el trabajador queda exonerado de la obligación de concurrir.

2. Cese de la obligación remuneratoria

El correlato natural de la cesación del trabajo es la del pago remuneratorio, al menos en la denominada suspensión perfecta o absoluta. El juego causa-efecto es aquí patente y manifiesto: suspendida la causa, que es el trabajo, se suspende el efecto, que es la remuneración.

En la suspensión imperfecta o relativa, empero, este efecto aparentemente no se produce: la falta de trabajo no priva al trabajador del derecho a la retribución ni exime al empleador de la obligación de pagarla.

Surge aquí una duda jurídica: lo que el empleador paga durante la suspensión ¿es propiamente remuneración? Si la remuneración es contraprestación, al no haber prestación, ese pago ¿sigue siendo contraprestación?

La definición del salario o remuneración como contraprestación del trabajo efectivo refleja una acepción prestacional, restringida del concepto. Si la adoptáramos, la respuesta a las interrogantes sugeridas sería que lo que el empleador abona no es salario, sino un sucedáneo del mismo; algo que se parece a la remuneración, que la sustituye o suplanta, pero que no es *stricto sensu* remuneración. En la enfermedad o el accidente, verbigracia, lo que el trabajador normalmente recibe es un subsidio, no una remuneración; en la vacación, el sustantivo “remuneración” es calificado por el adjetivo “vacacional”, que es ocioso en la remuneración propiamente dicha y que refleja una diferencia sutil, pero existente y real. Los ejemplos se suceden y reafirman esta aproximación.

Si se adopta, en cambio, una noción integral, amplia y comprensiva del vocablo “remuneración”, una acepción social y no prestacional, éste parece como el conjunto de percepciones económicas del trabajador derivadas de la existencia de una relación de trabajo. Desde tal perspectiva, todo aquello que el trabajador recibe de su empleador, aunque no provenga de una labor efectiva, es salario; de allí entonces que también lo sea el que se genera durante la suspensión.

3. Subsistencia del contenido ético

Como es sabido, el contrato de trabajo no se agota en obligaciones objetivas como son el cumplimiento diligente, cabal y oportuno de las tareas encomendadas y el pago puntual y completo de la remuneración, sino que hay obligaciones subjetivas, intangibles, que conforman el área ética del contrato. Tales obligaciones son, básicamente, deberes de lealtad, de fidelidad, de respeto, de

confianza y, en resumidas cuentas, de buena fe, los cuales, durante la suspensión del contrato, se mantienen plenamente vigentes, no cesan ni se interrumpen.

Lo contrario resultaría una incongruencia. No tendría sentido, en efecto, que un trabajador pudiera, durante su descanso vacacional, practicar competencia desleal a su empleador, o que en uso de licencia por enfermedad quedara desligado de toda obligación de respeto y consideración o pudiera quebrantar la confianza o violar la buena fe contractual.

Adviértase que estos deberes son recíprocos: también el empleador debe guardar respeto y consideración a sus trabajadores, y actuar frente a ellos con total buena fe, obligaciones todas ellas que tampoco se detienen durante la suspensión.

4. Acumulación de antigüedad

Salvo disposición en contrario de ley expresa y respecto de determinados beneficios, una posibilidad es que el tiempo durante el cual transcurre la suspensión se presuma y compute como trabajado para todo aquello en lo que influye la antigüedad. Caldera considera, en cambio, que “efecto claro de la suspensión es el no romper la antigüedad del trabajador, pero tampoco sería justo computar dentro de ella el tiempo durante el cual la relación estuvo suspendida” (p. 326).

Por ejemplo, no resultaría lógico que el tiempo no laborado por suspensión fuera considerado activo para la suspensión del periodo de prueba, que es una etapa inicial de la formación del contrato, durante la cual ambas partes aprecian el grado real de adaptación de la persona al puesto y que permite dar término al contrato sin expresión de causa, sin preaviso y sin pago de indemnización alguna. Como es natural, la comprobación de esa adaptación, vale decir, la superación de la prueba fáctica sólo puede darse si hay prestación efectiva de labores.

Tampoco puede aplicarse el cómputo de la antigüedad cuando la suspensión es muy prolongada y se trata de un beneficio de corto alcance. Por ejemplo, ¿cómo podría computarse la ausencia por una enfermedad que duró un año para el disfrute de la vacación, que es un beneficio anual?

Las legislaciones suelen precisar por eso, con cierto grado de detalle, para qué, en qué medida y con qué efectos opera la presunción de asistencia al trabajo y cuándo, por el contrario, hay solución de continuidad en el tiempo de servicios o cómputo sólo parcial.

5. *Reserva de puesto*

Como toda suspensión es temporal e implica la subsistencia latente del contrato, evidente consecuencia de ello es que el trabajador tenga derecho a reinstalarse en su puesto, cargo o plaza habitual una vez concluida aquélla, lo que sucede al desaparecer la causa que la originó.

Vida Soria critica esta denominación y advierte que, ante la ausencia del trabajador “la plaza no está vacante, sino ocupada por su titular, que, sin embargo, no cubre la función para la que la plaza fue creada; no hay reserva, sino inalterabilidad de la situación del trabajador en la empresa”. No obstante ello, hecha la precisión del caso, termina por aceptar su uso “concediéndole un significado convencional equivalente al de suspensión” (p. 64).

6. *Continuidad de afiliación a la seguridad social*

La seguridad social no es un derecho laboral, ni propio y exclusivo de los trabajadores, empero, por su origen histórico y por su ámbito natural de actuación, está ligada decisivamente a éstos, y constituye, la masa laboral, su universo natural.

Durante la suspensión el trabajador mantiene su condición de derecho-habitante de la seguridad social: en su condición de beneficiario, debe obtener todas las prestaciones que requiere en caso de sufrir alguna contingencia, y como contribuyente, en los casos de suspensión imperfecta, debe continuar abonando el aporte que legalmente le corresponda.

V. ETIOLOGÍA: LOS DIVERSOS CASOS DE SUSPENSIÓN, SEGÚN SUS CAUSAS

Las causas de suspensión pueden estar precisadas en la ley o no. Empero, la ley rara vez o nunca agota el repertorio: el señalamiento legal de las causas, allí donde se produce, suele ser enunciativo o ejemplificador y no enumerativo, como es el método de *numerus clausus*.

Por consiguiente, es perfectamente natural que se admitan causales de suspensión adicionales no contempladas en la ley.

Clasifican los autores las causas de suspensión de muy diversas maneras, atendiendo a veces a la presencia o ausencia de voluntariedad, a la naturaleza intrínseca de la causa, y a muchos otros factores.

Por nuestra parte, preferimos abstenernos de toda clasificación y examinar asistemáticamente las causas que más corrientemente reconocen las legislaciones y la doctrina.

1. *Invalidez absoluta temporal o invalidez parcial*

La invalidez puede tener diversos grados, según la magnitud de la afectación, y duración variable. A grandes rasgos suelen adoptarse dos criterios de clasificación, que se vinculan entre sí, a saber: invalidez total o absoluta e invalidez parcial, de un lado, e invalidez temporal o permanente, de otro. De su combinación surgen cuatro especies:

- Invalidez absoluta y permanente, cuya máxima expresión es la denominada “gran invalidez”, un grado de incapacidad tal que la persona no puede valerse por sí misma siquiera para los actos indispensables de la vida.
- Invalidez absoluta y temporal, que incapacita de modo total para el desempeño de toda y cualquier actividad, pero que habrá de permitir la reintegración plena a la vida normal, luego de un periodo de recuperación. Es caso por demás frecuentísimo, aunque para efectos de su reconocimiento, de acuerdo con las reglas que rigen a la seguridad social, cuando es de corta duración es admitida y tratada más como una simple enfermedad que como invalidez propiamente dicha, la cual es admitida como tal sólo cuando se prolonga en el tiempo por un periodo no inferior a un año.
- Incapacidad parcial y permanente, que es aquella en la que existe por lo general una pérdida orgánica: un órgano de los sentidos, una extremidad, etcétera, que habrán de reducir sensiblemente la capacidad laboral de la persona.
- Incapacidad parcial y temporal, que es la más corriente y leve de las afecciones.

Son causas naturales de suspensión la invalidez absoluta temporal o la invalidez parcial que impide el desempeño de las funciones. En el primer caso, la explicación está dada por la temporalidad: aunque la persona no puede desempeñar función alguna, tal impedimento es sólo transitorio; cuando la persona se recupere, se restablecerá la plenitud del vínculo laboral y de las obligaciones recíprocas que del mismo emanan.

En el segundo caso, para que el contrato se suspenda se requiere que la afectación incida en una incapacidad para el desempeño de las labores. De no ser así, obviamente no hay causa para suspensión alguna.

Cuando lo que hay es, en cambio, incapacidad absoluta y permanente, corresponde no la suspensión sino la extinción del contrato de trabajo, como en efecto contemplan unánimemente las legislaciones.

2. *La enfermedad y el accidente*

Según la corriente más moderna, derivada de los principios de la seguridad social, en materia de enfermedad y accidente debe darse atención a los efectos y desentenderse de la causa del evento, es decir, eliminar o al menos minimizar la diferencia entre la enfermedad común y la ocupacional o profesional y entre el accidente ordinario y el trabajo. Algunas legislaciones, empero, mantienen la separación, sobre todo cuando de ella derivan responsabilidades de naturaleza laboral, como pueden ser la de atender a la curación, otorgar un subsidio, pagar una indemnización o asumir una pensión vitalicia.

Se plantean como requisitos para que la enfermedad o el accidente justifiquen la suspensión, primero, que se trate de una dolencia impediende, es decir, que imposibilite la concurrencia al centro de trabajo y el desempeño de las labores; un simple malestar o una accidente leve puede explicar una ausencia breve, mas no una suspensión. En segundo lugar, la inculpabilidad, especialmente en materia de infortunio laboral.

Desde el punto de vista formal, se exige la comunicación oportuna del hecho, tanto para evitar responsabilidades disciplinarias, cuanto para permitir al empleador la cobertura de la vacante temporal con un reemplazante.

Natural consecuencia de la suspensión es la prohibición para trabajar: carecería de sentido que el laborante quedara exonerado de cumplir su obligación frente a su principal y que se desempeñara para una tercera persona.

Las legislaciones suelen reconocer explícitamente el derecho del empleador a comprobar la efectividad del evento morboso, pero no son unánimes en cuanto a los efectos de una constatación negativa, en especial cuando el trabajador recibe tratamiento médico en una institución estatal o de la seguridad social, casos en los cuales se suele dar prioridad al dictamen médico oficial sobre el particular.

En materia retributiva, lo que correspondería dentro de un régimen adecuado de seguridad social es una suspensión perfecta, quedando el empleador exonerado de pagar remuneraciones y subsidios, los que tienen que ser sufragados por el instituto respectivo. En efecto, el pago del subsidio por enfermedad o accidente está presupuestado dentro de los costos que se cubren con la cotización que abonan trabajadores y empleadores.

La normatividad sobre seguridad social excluye a veces el pago de subsidio por los primeros días de incapacidad. Ello obedece a causas económicas y psicológicas. Es sabido, en efecto, que los días más costosos son los primeros de toda enfermedad, aunque sólo fuera por la circunstancia obvia de que son inevitables. La enfermedad de larga duración, entendiéndose por tal la que

supera 20 o 30 días, es excepcional, estadísticamente esporádica. El pago de subsidio desde el primer día constituye un aliciente al ausentismo. Por eso, muchas legislaciones disponen que los primeros días de eventual ausencia no sean compensados, lo que actúa como *ticket moderador*, como una limitación psicológica contra el abuso.

En el otro extremo, la incapacidad derivada de enfermedad o accidente tiene un plazo máximo de duración: un año prorrogable por un año más en casos especiales, según regla aparentemente universal. Vencido ese plazo, si la persona no es dada de alta para reincorporarse al trabajo, la suspensión se transforma en terminación del contrato, pues la incapacidad temporal es declarada invalidez permanente, pasando el trabajador a la condición de pensionista.

3. *La maternidad durante el descanso pre y posnatal*

La maternidad determina una suspensión individual de naturaleza previsible: se sabe con grado alto de exactitud la fecha en que comenzará el descanso, su duración y la fecha de su conclusión.

Las legislaciones varían en cuanto al lapso de la licencia anterior y posterior al parto. La primera se computa a partir de una fecha tentativa: la de la probable ocurrencia del nacimiento; la segunda, en cambio, es rígida porque se calcula a partir de una fecha exacta y conocida, que es la del parto. Por tal razón, la forma de establecer su duración varía: en algunos países se concede un número de semanas anterior y otro posterior, verbigracia, seis semanas antes y seis después del parto; en otros, se otorga un número global, doce semanas por ejemplo, que se pueden disfrutar antes y preferentemente después del nacimiento.

La Constitución del Brasil de 1989 y la Ley 50 de Colombia, conceden derecho a licencia no sólo a la parturienta sino también al padre del neonato. En el caso colombiano, la madre puede reducir su descanso en una semana y cederla a su esposo o compañero “para obtener de éste la compañía y atención en el momento del parto y en la fase de iniciación del puerperio”.

4. *El descanso vacacional*

Si la suspensión es una figura necesariamente causal, ¿cuál es la causa que justifica el descanso anual remunerado denominado vacación?

Hay tres respuestas: la causa remota es de índole biológica. La fisiología humana exige pausas periódicas en la actividad laboral para permitirle al cuer-

po recuperar las fuerzas perdidas. Éste es un condicionamiento natural que las sociedades de todos los tiempos han respetado y convertido en necesidad.

El reposo es necesario tras la jornada cotidiana; el ciclo lunar que divide el tiempo en periodos de siete días acarrea, como consecuencia natural, el descanso hebdomadario, que tiene su ilustrísimo origen nada menos que en la obra divina del Creador; el descanso anual completa y cierra el circuito de los descansos derivados de periodos cíclicos de la naturaleza: día, semana, año.

La causa próxima es la ley. Las legislaciones consagran sin excepción la vacación como uno de los derechos laborales fundamentales, aunque varíen en la fijación de sus requisitos, sus peculiaridades, su duración.

La causa eficiente es la voluntad de las partes contractuales para fijar de común acuerdo la oportunidad del descanso y sus características eventuales, dentro de los márgenes que las leyes permiten en orden a su acumulación, postergación, compensación, frustración, etcétera.

La vacación es arquetípicamente una suspensión imperfecta: el descanso anual es necesariamente remunerado. Si no lo fuera, tal vez ni descanso sería.

Al considerarla una interrupción y no una suspensión, los autores españoles por lo general no la estudian en este capítulo.

5. Las licencias para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar obligatorio

La suspensión para el desempeño de cargos cívicos (electivos o por designación), así como para cumplir con el servicio militar es, en algunos casos, perfecta y, en otros, imperfecta, dependiendo ello de la norma nacional pertinente. La suspensión relativa corresponde, por lo general, a relaciones laborales en el campo estatal o público, pero resulta insólita en las relaciones laborales privadas.

El plazo de la suspensión está supeditado al de la convocatoria, y suele añadir un periodo posterior al de la fecha de término de la función o de haber sido dado de baja —30 o 60 días—, lapso dentro del cual debe, el trabajador, apersonarse para su reinstalación en el puesto cuya reserva le es garantizada.

Habida cuenta de que el periodo de licencia se conoce de antemano —es de 12, 18 o 24 meses, en el caso del servicio militar, y el de la elección en el caso de los cargos públicos— la provisión del reemplazante se da mediante el contrato modal conocido como *contrato de suplencia*, aunque una alternativa poco utilizada es el contrato sujeto a la condición resolutoria: la

condición se cumple al reintegrarse el titular, y a partir de allí queda rescindido el contrato del reemplazante.

6. *Permiso o licencia para desempeñar cargo sindical*

Dentro de la protección o estímulo a la actividad sindical y como una manera eficaz de garantizar el cumplimiento de las tareas propias del cargo, es práctica universal que el dirigente disponga de tiempo absolutamente libre para ello, al que se conoce como permiso cuando es de corta duración, o licencia cuando es por tiempo prolongado.

No son idénticas las necesidades en esta materia, según se trate de un sindicato de empresa o de uno supraempresarial (sindicato de industria o rama de actividad u organismo de segundo o tercer grado). En el sindicato de empresa, la actividad sindical se cumple en gran medida al interior del establecimiento, y las necesidades en materia de tiempo libre son limitadas; en los sindicatos de gran envergadura, en cambio, la totalidad de la actividad es extraempresarial, lo que exige licencia total.

En el sindicato de empresa, siendo la licencia pagada, no cabe duda que la obligación remuneratoria del empleador subsiste. En los sindicatos de actividad, en cambio y de acuerdo con su dimensión, es posible que asuman como propios los costos salariales de sus principales dirigentes, dándose entonces una suspensión perfecta del contrato de éstos con sus empleadores, lo que es más compatible con una visión ortodoxa de la autonomía sindical.

Cuando es el empleador el obligado salarial, suelen presentarse dos formas o modalidades para la utilización del permiso o la licencia: por el sistema llamado de crédito de horas o de “cuenta corriente”, que consiste en la concesión al sindicato de un número determinado de horas o días/hombre al mes o al año, que pueden ser utilizados por uno o varios dirigentes indistintamente hasta agotarlas; o por el sistema, cada vez menos utilizado, de conferir el permiso cuando se solicita, pero dependiendo de su justificación.

Como resulta obvio, el primer método deja a salvo la autonomía sindical, exonerando del requisito de demostrar la causa que motiva la solicitud de licencia, lo cual suele ser además fuente de discrepancias y hasta de conflictos, dado que tal justificación debe ser satisfactoria para la empresa.

En uno y otro caso, lo concreto es que la licencia sindical es, por lo general, una forma de suspensión imperfecta, pues el dirigente continúa percibiendo su remuneración.

7. La sanción disciplinaria

Dentro de las facultades del empleador propias de su poder directriz, una de las más caracterizadas es la facultad disciplinaria o sancionadora.

Las sanciones más comunes que el empleador puede imponer ante las faltas e infracciones en que incurra el trabajador son la advertencia o amonestación, verbal o escrita, la suspensión sin goce de haber y el despido causal o disciplinario; algunas legislaciones admiten además, como sanción, la multa, pero otras expresamente la excluyen o prohíben.

De estas sanciones generalmente aceptadas nos interesa la que se denomina precisamente suspensión. Por su naturaleza disciplinaria, su aplicación está sujeta a determinados requisitos, siendo los más importantes los siguientes: *proporcionalidad*, que implica que la sanción debe ser adecuada a la magnitud de la falta; *oportunidad*, es decir, inmediatez para que la infracción sea punida inmediatamente después de conocida o investigada; *non bis in idem*, que impide que una falta sea sancionada dos veces o con dos castigos simultáneos o acumulativos; *recurribilidad*, que autoriza al trabajador a reclamar interna o externamente contra la sanción aplicada. En algunas partes se exige también *tipicidad*, asumiendo que por el carácter cuasipenal de la infracción laboral debiera aplicarse el principio *nullum crime sine lege*, pero tal rigor formal, en general, es reservado sólo para las faltas y las sanciones más graves, no para una suspensión disciplinaria.

Difieren grandemente las legislaciones en cuanto a la duración máxima que tal sanción puede alcanzar: en algunos países no se admite sino por lapsos muy breves (de uno hasta tres días, o una semana como máximo); en otros puede llegar a durar hasta treinta días; hay finalmente otros que la permiten hasta por varios meses.

La cuestión de la suspensión disciplinaria se vincula de alguna manera al tema de la estabilidad laboral: suele haber una cierta ligazón entre el rigor o rigidez que se permite en materia sancionatoria y el grado profundo o superficial que la estabilidad alcanza; así, en los países donde existen sistemas de estabilidad plena o absoluta, con derecho del trabajador a la reinstalación en el empleo en caso de despido injustificado, la suspensión es también severamente limitada en el tiempo; en cambio, en países con regímenes liberales en materia de despido hay también, por lo general, una mayor amplitud para la aplicación de la sanción indicada.

Resulta obvio que la suspensión disciplinaria comporta necesariamente una suspensión perfecta.

8. *El ejercicio del derecho de huelga*

La huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria por los trabajadores. Su ejercicio supone generalmente la no percepción de remuneraciones durante su transcurso, por lo que es una forma de suspensión plena o perfecta. Algunas legislaciones, empero, contemplan el pago de salarios caídos durante el conflicto, en especial cuando la causa u origen del mismo deriva de un acto del cual el empleador es inexcusablemente responsable, como sería, por ejemplo, el incumplimiento de obligaciones legales o convencionales. No es infrecuente, tampoco, que el reconocimiento de tales remuneraciones se produzca por vía convencional, al incorporarse como exigencia o petición anexa a la cuestión de fondo a la que la huelga atañe.

La huelga es hoy reconocida como un derecho de rango constitucional incluso en muchos países. Su ejercicio debe hacerse en la forma que la ley señala. La paralización colectiva que escapa a tales formas, que excede o desborda los márgenes que para su ejecución señala la ley, ya no es huelga y, por lo tanto, deja de ser el ejercicio regular de un derecho. Así sucede con las llamadas “formas o modalidades irregulares”: paro intempestivo, brazos caídos, ritmo lento, trabajo a reglamento, etcétera, que comportan, no una suspensión jurídicamente válida, sino una simple transgresión contractual.

Por definición, la huelga es una suspensión de naturaleza colectiva.

9. *La detención del trabajador*

Conocida como “suspensión preventiva”, tiene por objeto permitir la investigación de un ilícito en el que el trabajador resulta directa o indirectamente involucrado. Consiste en la privación temporal de la libertad del trabajador, con carácter cautelar, tanto para impedir la eventual fuga del imputado, cuanto para facilitar la tarea de instrucción del delito.

Debe ser radicalmente diferenciada de la condena penal: en la suspensión preventiva, la inocencia de la persona se presume, mientras no se demuestre lo contrario; en la condena, la culpa ha quedado demostrada y la privación de la libertad tiene carácter de pena.

La denuncia puede provenir del propio empleador o de un tercero o haberse promovido de oficio. El hecho investigado puede estar o no vinculado con la relación laboral, es decir, puede ser una falta grave laboral presunta o consistir en algo ajeno y distinto a dicha relación; en uno y otro caso procede la suspensión del contrato por el tiempo que dure la detención.

Como es natural, la suspensión es perfecta.

Si posteriormente el trabajador es condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso, muchas legislaciones la reputan como causa válida y suficiente para la terminación definitiva del contrato, vale decir, causa justa de despido.

10. *Suspensión precautoria*

Se conoce como tal a la suspensión, dispuesta por el empleador, para investigar hechos acaecidos dentro de la empresa que pueden eventualmente configurar incluso falta grave del trabajador.

La suspensión tiene por objeto práctico evitar que la presencia física del trabajador en el centro de trabajo pudiera interrumpir o perturbar el curso de la investigación. Entre otras legislaciones, contemplan este tipo de suspensión las de Costa Rica, España, México, Panamá, Perú y República Dominicana. La de Venezuela exige la inculpabilidad del trabajador, y la de Colombia excluye el arresto cuya causa pueda justificar un despido.

En general, la suspensión es perfecta. La legislación panameña, no obstante, reconoce el pago de salarios cuando la prisión preventiva deriva de denuncia fundada en hechos falsos o acusación particular del empleador; y la mexicana, si el trabajador obró en defensa de la persona o la de los intereses del patrón y el trabajador resulte absuelto (*cfr.* Livellara, p. 143).

11. *La inhabilitación administrativa o judicial*

Como en el caso de la incapacidad, visto anteriormente, también aquí hay que distinguir en función de la duración de la inhabilitación: si es por un periodo corto, inferior, por ejemplo, a tres meses, el contrato queda en suspenso; una inhabilitación más prolongada autoriza ya no la suspensión sino que se convierte normalmente en causal de extinción del contrato.

La explicación es muy simple: si el trabajador está inhabilitado, es obvio que no puede trabajar. Como el origen y la responsabilidad por tal inhabilitación le son imputables, la empresa no tiene por qué remunerar a quien por tal razón no presta el servicio. Obviamente, entonces, la suspensión es de tipo perfecto.

Pero si se prolonga por un lapso dilatado, no puede haber obligación de reserva de puesto, dado que —repetimos— la causal corresponde a una conducta personal del servidor, lo que elimina toda posibilidad de privilegio en su favor.

12. *El permiso o licencia concedidos por el empleador*

Se trata de un caso de suspensión acordado por ambas partes, normalmente a solicitud del laborante aceptada por el empleador.

Sus características, en lo que atañe particularmente a su duración y al pago o no pago de remuneración, son también convencionales.

Como en el caso sindical, suele denominarse permiso al que es de corta duración; puede obedecer a una causa objetiva, como sería el nacimiento de un hijo o el fallecimiento de un familiar inmediato, o responder tan sólo a una necesidad eventual o incluso a un deseo subjetivo del trabajador para celebrar un cumpleaños o atender una obligación formal.

La licencia, en cambio, suele corresponder a una ausencia prolongada y exige comúnmente, por ello mismo, la existencia de una causa suficiente. Frecuente es su concesión; verbigracia, para perfeccionamiento profesional o cuando está motivada en un hecho familiar inevitable, como el que el cónyuge sea trasladado de ocupación y desplazado a localidad distinta, lo que obliga a mudar el domicilio familiar. No obstante, puede también obedecer a una situación psíquica o subjetiva, como sería la necesidad de un descanso prolongado o de un apartamiento por razones de índole personal.

Este tipo de situaciones rara vez está contemplado por la legislación, y se sustenta, por tanto, en el juego de la voluntad común de las partes del contrato. De allí, entonces, que dependa de ella el que la licencia sea otorgada con o sin ella, goce de remuneración según su justificación y finalidad. La voluntad prevalente habrá de ser la del empleador, salvo aquellos casos en que la licencia es derecho contemplado en la convención colectiva, en los cuales es ésta la que determina sus efectos y contenido.

13. *Suspensión por causa económica*

Se acepta generalizadamente que el empleador pueda cesar las labores y eximirse del pago de remuneraciones cuando existe una causa económica que lo justifica. En tales casos, se suelen exigir como requisitos el que se trate de una interrupción por periodo corto y preciso, la previa demostración de la causa y, sobre todo, la no responsabilidad o inimputabilidad del empleador.

Tal forma especial de suspensión en algunos países queda librada a la sola decisión del empleador; en otros, es decidida por el empresario, pero sujeta a fiscalización de la autoridad competente; y en otros, finalmente, puede requerir de una autorización oficial anticipada.

14. *El caso fortuito y la fuerza mayor*

Caso fortuito y fuerza mayor son conceptos del derecho común, que en el derecho laboral son tomados sin alteración. Antiguamente se distinguía formalmente entre ambas figuras, asimilando el caso fortuito al hecho proveniente de la naturaleza, como pudiera ser una inundación o un terremoto, mientras la fuerza mayor sería el acto imperativo de la autoridad. Por eso tradicionalmente se les denominaba, en su expresión latina, *factum Dei* y *factum principii*, respectivamente: hecho de Dios o hecho del hombre. Modernamente, no se hace mayor hincapié en la diferencia, atendiendo más bien a sus efectos que, para el caso, son los mismos: el impedimento a la ejecución del contrato derivado de un hecho imprevisible, inevitable e irresistible.

Muchas veces se discutió si la interrupción en las actividades de la empresa por causa ajena a la voluntad de ambas partes de la relación laboral—caso, por ejemplo, de la interrupción del fluido eléctrico o la carencia intempestiva de materia prima— debía ser asumida por el trabajador o por el empleador. No hay unanimidad legislativa al respecto.

Como en la causa económica, tampoco hay consenso legislativo respecto del procesamiento de una suspensión basada en tales hechos: en algunas legislaciones se autoriza lisa y llanamente la suspensión dispuesta por el empleador; en otras, se la sujeta a una comprobación ulterior de la causa por la autoridad laboral, de cuya constatación depende el que la suspensión sea reputada justificada o injustificada; en otras, finalmente, la suspensión sólo procede después que la autoridad efectuó tal constatación, caso este último en el que se requiere de una resolución autoritativa.

Antes de determinar la suspensión motivada en caso fortuito o fuerza mayor, sólo si es posible, pero con carácter obligatorio, deben adoptarse medidas que eliminen o reduzcan los daños a los trabajadores, como puede ser el otorgamiento de vacaciones adelantadas u otra forma de suspensión imperfecta. La suspensión no debe ser, pues, en estos casos, un acto automático ni inevitable, sino que es deber del empleador el buscar paliativos a la situación creada, procurando adoptar medidas alternas que eviten un mal mayor.

Por sus características, la suspensión derivada del hecho fortuito o la fuerza mayor es de naturaleza colectiva, y puede darse en forma perfecta o imperfecta.

15. *Otras causales*

La doctrina y las legislaciones apuntan todavía muchas otras causales, dispersas y de poca importancia. He aquí algunas: cierre del establecimiento por

vía de sanción, por concurso o quiebra del empleador, excedencia, donantes de sangre, por razones deportivas, mudanza de domicilio, día femenino, etcétera. Nos limitamos a enunciarlas.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALTAMIRA GIGENA, Raúl, “Suspensión de algunos efectos del contrato de trabajo”, *Tratado de derecho del trabajo*, t. 4, Buenos Aires, Astrea, 1983.
- CALDERA, Rafael, *Derecho del trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires, El Ateneo, 1984.
- CARRO IGELMO, Alberto José, *La suspensión del contrato de trabajo*, Barcelona, Bosch, 1959.
- CATHARINO, José Martins, *Compendio de direito do trabalho*, vol. II, São Paulo, Edição Saraiva, 1982.
- BUEN, Néstor de, *Derecho del trabajo*, t. I. 8a. ed., México, Porrúa, 1963.
- CUEVA, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. I, México, Porrúa, 1963.
- KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones del derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1963.
- LIVELLARA, Carlos Alberto, *Suspensión preventiva y precautoria del contrato de trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1993.
- LÓPEZ, Guillermo A. F., *La suspensión de la relación de trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1973.
- LÓPEZ, Justo, “La suspensión del contrato de trabajo en general”, *Estudios sobre derecho individual del trabajo (en homenaje al Prof. Mario L. De-veali)*, Buenos Aires, Heliasta, 1979.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 8a. ed., Madrid, Tecnos, 1987.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso de derecho laboral*, vol. I, t. II, Montevideo, Ediciones Idea, 1987.
- RUPRECHT, Alfredo J., *Contrato de trabajo*, Buenos Aires, Omeba, 1960.
- VIDA SORIA, José, *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965.